

e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.fe.unisma@gmail.com)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS PONDOK
(PP. Nurul Jadid Paiton Probolinggo)**

Oleh

Adi usmanto *)**Hadi sunaryo **)****M. Khoirul ABS ***)****Universitas Islam Malang**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership motivation and organizational commitment on the performance of Nurul Jadid Islamic Boarding School administrators. The research method used descriptive quantitative analysis with a sample of 66 administrators of Nurul Jadid Islamic Boarding School and multiple linear regression analysis tools with SPSS 20. The results obtained in this study were transformational leadership positively influencing the performance of boarding school Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Motivation did not have a significant effect on the performance of the management of Nurul Jadid Paiton Probolinggo Islamic Boarding School, Organizational Commitment had no significant effect on the performance of Nurul Jadid Paiton Probolinggo Islamic Boarding School administrators.

Keywords: *management performance, transformational leadership, motivation, organizational commitment*

PENDAHULUAN

(Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang menarik dan menjadi pusat perhatian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ancok dan Wagimo (2005) menyebutkan bahwa banyak sekali penelitian sumber daya manusia yang berfokus terhadap peranan faktor kepemimpinan didalam organisasi. Kepemimpinan memiliki definisi yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi dari Individu dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. (Robbins and Judge, 2011).

Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam

melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri Individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar Individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Barlett (2001) “ secara umum komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat susah dan senang. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, melindungi aset perusa- haan dan membagi tujuan organisasi ”.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana deskriptif kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid?
- b. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid?
- c. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid?
- d. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui deskriptif gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid.
- e. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan dapat di jadikan rujukan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat bagi institusi

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah informasi untuk penulis dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pemimpin PP. Nurul Jadid. untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dan memperbaiki motivasi dan meningkatkan komitmen di dalam organisasinya.

Penelitian Terdahulu

Ferryansyah (2013) meneliti tentang “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PPPA Darul Qur’an”. Hasil penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PPPA Darul Qur’an.

wardianto (2014) meneliti tentang “ korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pengurus PP. NGALAH purwosari pasuruan” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pengurus PP. NGALAH purwosari pasuruan. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial, variabel motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi sedangkan variabel kepemimpinan transformasional tidak berkorelasi.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Menurut Gibson, dkk (2003:355), “ *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999:99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi ”.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang berkuasa atas situasi dengan memberitau visi yang jelas terhadap tujuan kelompok, semangat dalam bekerja dan keahlian untuk membuat anggota kelompok semangat dan bergairah (Kendra, 2013).

Ancok dan Wagimo (2005), menyebutkan bahwa banyak sekali penelitian sumber daya manusia yang berfokus terhadap peranan faktor kepemimpinan didalam organisasi. Kepemimpinan memiliki definisi yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi dari Individu dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. (Robbins and Judge, 2011).

Motivasi

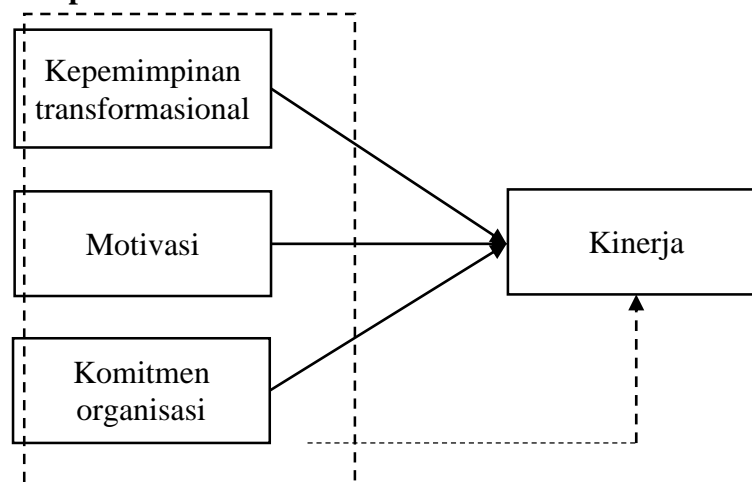
Motivasi merupakan akumulasi proses yang mempengaruhi perilaku (Latham & Pinder, 2005). Motivasi selain berpengaruh terhadap kinerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Brahmasari (2008), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja (Teman, 2005).

Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg & Baron (2003:160) “Komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja”.

Menurut luthas (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen karyawan membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidak hadirannya yang rendah. Selain itu komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim perusahaan, yaitu perusahaan yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ : Pengaruh parsial

-----→ : Pengaruh simultan

Hipotesis

- H1 = Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid Probolinggo
- H2 = Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid Probolinggo
- H3 = motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid Probolinggo
- H4 = Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PP. Nurul Jadid Probolinggo

Metode Penelitian Populasi Dan Sampel

analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan paradigma positivisme. jenis penelitian *Explanatory Research*. Penelitian ini dilakukan pada pengurus PP. Nurul jadid tepatnya di Jl. Kyai Haji Zaini Mun'im, Karanganyar, Paiton, Dusun Karang Anom, Probolinggo, Jawa Timur 67291. Populasi dalam penelitian ini pada PP. Nurul jadid yang berjumlah 198 pengurus harian yayasan dan asrama. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified* random sampling dengan menggunakan rumus *slovin* dengan jumlah sampel berjumlah 66 dan Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan pengujian asumsi klasik melalui program statistik SPSS for windows.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja sering di artikan sebagai pencapaian tugas pengurus, dimana pengurus dalam bekerja harus selesai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi. 6 kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. *Quality* (kualitas)
2. *Productivity* (produktivitas)
3. *Job knowledge* (pengentahuan pekerjaan)
4. *Reliability* (dapat dipercaya)
5. *Availability* (ketepatan waktu)
6. *Indepen dence* (melakukan pekerjaan)

b. Variable Bebas (Independent Variable)

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus, karena kepemimpinan transformasional dapat mewujudkan motivasi dan komitmen organisasi dalam mencapai suatu tujuannya, Indikator pada kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)
4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Motivasi adalah salah satu bentuk dorongan agar pengurus dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan mampu mencapai ttujuan dalam suatu organisasi, Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisik)
2. *Safety and security needs* (Kebutuhan keamanan dan keselamatan)
3. *Esteem or status needs* (Kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan).
4. *Affiliation or acceptance needs* (Kebutuhan sosial)
5. *Self actualization* (Kebutuhan aktualisasi diri)

Kometmen organisasi adalah tentang perasaan loyalitas. Seseorang yang mempunyai perasan aktif kepada hubungan dirinya dengan organisasi yang mempunyai tujuan bersama, terdapat tiga faktor atau indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi antara lain:

1. Kemauan pengurus
2. Kesetiaan pengurus
3. Kebanggaan pengurus pada organisasi

Metode Analisis data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2013:52).

Metode yang akan di gunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor bukti pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa di katakan valid. Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian ini memiliki angka di atas 0,30.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas mencakup 3 hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan sebaliknya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang dianalisis mewakili kenormalan data sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Uji normalitas terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov (uji K-S). Apabila signifikan K-S test menunjukkan > 0,05 maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya, jika signifikansi K-S test menunjukkan < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang *tidak* dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah = nilai VIF tinggi karena nilai $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *out off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau nilai $VIF \geq 10$ Ghazali, (2011:105-106).

Uji Heteroskedastisitas

Namun dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai Absolute residual terhadap variabel independen. Ghazali, (2011:139).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan Glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan atau sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (sig. 2 tailed > 0,05) maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan atau sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (sig. 2 tailed < 0,05) maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013:96) “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan independen”. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a. : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Gaya Kepemimpinan karismatik

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Komitmen

e : Error

Uji Statistik F

Uji F disebut juga uji simultan. Menurut Ghazali (2011:98). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) < 0,05 maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak.

Uji statistik t

Pada dasarnya Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2013:98).

Sebagai dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima & H_o ditolak: yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_o diterima & H_a ditolak: yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pembahasan Hasil Analisis

Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSEON CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
Gaya Kepemimpinan Transformasional X1	X1.a	0,709	0,244	VALID
	X1.b	0,759	0,244	VALID
	X1.c	0,709	0,244	VALID
	X1.d	0,759	0,244	VALID
Motivasi X2	X2.a	0,716	0,244	VALID
	X2.b	0,467	0,244	VALID
	X2.c	0,729	0,244	VALID
	X2.d	0,421	0,244	VALID
	X2.e	0,732	0,244	VALID
Komitmen Organisasi X3	X3.a	0,844	0,244	VALID
	X3.b	0,796	0,244	VALID
	X3.c	0,869	0,244	VALID
Kinerja Y	Y.a	0,740	0,244	VALID
	Y.b	0,295	0,244	VALID
	Y.c	0,779	0,244	VALID
	Y.d	0,355	0,244	VALID
	Y.e	0,804	0,244	VALID
	Y.f	0,805	0,244	VALID

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana mengukur untuk mengukur apa yang telah diukur Valid tidaknya suatu Indikator instrumen, dapat diketahui dengan membandingkan indeks lorelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ dari R tabel, maka pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan data tersebut Valid dan apa bila r hitung $<$ dari r tabel maka indikator instrumen dianggap tidak Valid

Uji Reabilitas

VARIABEL	PEARSEON CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
X1	0.715	0,60	REABEL
X2	0.821	0,60	REABEL
X3	0.785	0,60	REABEL
Y	0.710	0,60	REABEL

dapat diketahui bahwa indikator setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien Cronbach's $Alpha > 0,60$ dapat

disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah Reabel dan bisa dilanjutkan.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03481941
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.084
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.207

Pedoman didalam pengambilan keputusan sebagai berikut :

Apabila nilai probabilitas *Asymp. Sig.* > 0,05 maka data tersebut dikatakan normal dan apa bila *Asymp. Sig.* < 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak normal. Berdasarkan hasil Uji normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig.* 0,207 dimana hasil tersebut lebih besar daripada nilai probabilitas *Asymp. Sig.* 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.917	2.706		1.817	.074		
Transformasi onal	1.072	.170	.730	6.319	.000	.490	2.042
Motivasi	.052	.182	.037	.286	.776	.396	2.525
Komitmen	.068	.182	.036	.373	.710	.699	1.432

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (2,042), variabel Motivasi (2,525), variabel Komitmen Organisasi (1,432), dari ketiga variabel bebas (X1, X2, X3) memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi Multikolonieritas.

Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.625	.192		-3.250	.002
X1	.123	.071	.280	1.735	.088
X2	.047	.096	.089	.494	.623
X3	.061	.060	.141	1.027	.308

dapat diketahui model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena tingkat signifikan masing-masing variabel gaya kepemimpinan transformasional (0,088), variabel motivasi (0,623), dan variabel komitmen organisasi (0,308), lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.917	2.706		1.817	.074
X1	1.072	.170	.730	6.319	.000
X2	.052	.182	.037	.286	.776
X3	.068	.182	.036	.373	.710

persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,917 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya 4,917.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,072 artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif. Apabila gaya kepemimpinan transformasional mengalami penurunan maka kinerja pengurus pondok akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya.

- c. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,052 artinya motivasi berpengaruh negatif. Apabila motivasi mengalami penurunan maka kinerja pengurus pondok akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya.
- d. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,068 artinya jika komitmen organisasi berpengaruh negatif. Apabila komitmen organisasi mengalami penurunan maka kinerja pengurus pondok akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya.

Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.578	3	69.193	30.328	.000 ^a
Residual	141.452	62	2.281		
Total	349.030	65			

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai F sebesar 30,32 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

1. Hipotesis 1 : variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton Probolinggo.
Nilai uji F bersama-sama diperoleh sebesar 30,32 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. maka H_a diterima & H_o ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton Probolinggo.

Uji parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.917	2.706		1.817	.074
X1	1.072	.170	.730	6.319	.000
X2	.052	.182	.037	.286	.776
X3	.068	.182	.036	.373	.710

Berdasarkan tabel 4.1 maka uji dapat di analisa sebagai berikut :

1. Hipotesis 2 : variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton Probolinggo.
Nilai uji t X_1 diperoleh sebesar 6,319 dengan tingkat signifikan 0,000. maka H_a diterima & H_o ditolak. dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
2. Hipotesis 3 : variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
Nilai uji t X_1 diperoleh sebesar 0,286 dengan tingkat signifikan 0,776. maka H_o diterima & H_a ditolak. dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
3. Hipotesis 4 : variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton Probolinggo.
Nilai uji t X_1 diperoleh sebesar 0,373 dengan tingkat signifikan 0,710. maka H_o diterima & H_a ditolak. dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton Probolinggo.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Deskriptif gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid
 1. Kinerja pengurus yang dibentuk dari aspek bekerja dengan baik, melaksanakan tugas dengan produktif, bekerja sesuai pengetahuan, bekerja tepat waktu dan mekerja dengan tanggung jawab yang diapresiasi oleh Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
 2. Gaya kepemimpinan transformasional di bentuk dari aspek pemimpin kharismatik, pemimpin memberikan motivasi, pemimpin mendorong kreatif, pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi yang diapresiasi oleh Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
 3. Motivasi yang dibentuk dari aspek kenyamanan lingkungan, keamanan bekerja, penghargaan atas prestasi, adanya saling menghormati, mampu menggunakan potensi diri yang

diapresiasikan oleh Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.

4. Komitmen organisasi dibentuk dari aspek melaksanakan tugas dengan tuntas, merasa bersalah jika meninggalkan tugas, saya mendapatkan apa yang saya inginkan di pondok ini, darisegi ,oral yang belum tentu didapatkan di pondok lain yang diapresiasi oleh Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo.
- b. Terdapat pengaruh signifikan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton probolinggo.
- c. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kinerja poengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton probolinggo.
- d. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton probolinggo.
- e. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja poengurus pondok pesantren Nurul Jadid paiton probolinggo.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini di lakukan di podok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo sehingga hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo
- b. Di dalam penelitian ini harus mendatangi lokasi langsung untuk mendapatkandata dari sebaran koesioner.
- c. Di dalam penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja di antaranya adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang berpengaruh.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran , di antaranya :

- a. Memiliki nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya pimpinan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo perlu memperhatikan pengurus dalam bekerja agar seluruh pengurus melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan pernyataan kinerja pengurus pondok yaitu: Saya melaksanakan program kerja dengan produktif sesuai yang telah di tentukan oleh pp. Nurul Jadid.
- b. Memiliki nilai rata-rata yang sama oleh sebab itu sebaiknya pimpinan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo perlu

mempertahankan pengurus dalam bekerja agar seluruh pengurus melakukan pekerjaan dengan baik dengan pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan transformasional.

- c. Memiliki nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya pimpinan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo perlu memperhatikan pengurus dalam bekerja agar seluruh pengurus melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan pernyataan motivasi yaitu: Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja.
- d. Memiliki nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya pimpinan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo perlu memperhatikan pengurus dalam bekerja agar seluruh pengurus melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan pernyataan komitmen organisasi yaitu: Saya mau melaksanakan tugas dengan tuntas sesuai dengan bidang saya, Saya mendapatkan apa yang saya inginkan di pondok ini, dari segi moral mungkin tidak akan saya dapatkan di pondok lain.

Daftar Pustaka

- Bernardin, H. John ; E. A. Russell, Joyce. 1993. Human Resources Management. Int. Edition. By McGraw-Hill, Inc.
- Burns, J.M. 1978. Leadership. New York : Harper & Row.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Kurnianingsih. F, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang*.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Moorhead, Griffin (2013) *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba empat.
- Nitisemito, Aleks S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta..
- Priyono, Ahmad Agus. 2015. *Analisis Data dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba.

*) Adi usmanto adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**) Hadi sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma